

高职教师自我管理新思考

车 夫

(咸阳职业技术学院, 陕西 咸阳 712046)

摘 要: 从事高等职业教学的一线教师当前处于常被单位量化考核的科学管理机制之下, 为了不忘、不误自己的终身成长和可持续发展, 需要引进文化管理观念及其“三一三”自我管理新模式, 通过不断消除个人的文化差异来实现与院校和社会的文化一致, 从而建立并保持彼此和谐的理想关系。

关键词: 核心竞争力; 文化一致; 文化差异; 和谐关系; 高职教师

中图分类号: G717

文献标识码: A

文章编号: 94047-(2016)04-001-05

1 高职教师的成长生态离不开其本人的自我管理成份

正如一位哲人所指出的那样:“事物发展的根本原因, 不是在事物的外部而是在事物的内部, 在于事物内部的矛盾性”、“外因是变化的条件, 内因是变化的根据, 外因通过内因而起作用”, 在高等职业院校教师的成长环境里, 教师其人对自身的管理水平, 也在一定程度上决定着他的专长发展前景和人生成功层次。据相关调查案例的统计分析, 生活在同一个校园环境里的高职教师, 那些自我管理意识与能力强的明显比自我管理意识与能力弱的思想成熟得早、事业进步得快、人生贡献得大。人的个子长到一定年龄段就会终止, 而人的本事在其一生的任何时候都不可限量。只要自我管理得当, 高职教师终身都能够得到职业上的不断成长和人格上可持续的发展, 即使干到行将退休的人生阶段, 也是可有大作为的。

要建设好高职院校在岗教师的成长生态环境, 在单位扶持、导师培养、本人磨炼等诸多成份之中, 其本人的自我管理作用占到了相当大的比重。尤其身处当今世界过于眼前利益考量的工作背景之下, 尚有很大发展前途的高职一线教师们如何明智地担当起自我管理责任? 从其思想观念与方式办法上很有深思与创新的必要。

2 从经验管理、科学管理到文化管理层面高职教师应当与时俱进

自从形成人类社会以来, 管理工作的重要性日益得到彰显, 而且正在精细化、人文化。在我国高等职业教育仅有几十年的大规模办学历程中, 对其教师的管理大都参照大工业化以后的厂矿企业管理体制, 也在借用国家行政机关单位的人事管理经验, 近年来还增强了“人文关怀”方面的倡导及有关措施。至于当代世界更为先进的文化管理理论, 就国内高等职业教育办学实体而言, 尚未得到全面的普及, 更谈不上系统性、常态化的高职院校文化管理机制议题。尽管文化管理的走向不容改变, 但目前其态势就国内多数组织来看, 只能算是一种较为超前的改革意识与管理方面的发展愿景。所以高职教师要成长为先进文化传承的引领者和高等职业技术推进的带头人, 就得在文化管理层面率先从自己做起。

当前我国高职院校教师在普遍实行科学管理模式的职场上, 身陷自我管理的困惑、纠结甚至歧途之中, 例如常常可以听到的“大半辈子都在本单位年度考评中达了标过了关, 怎么到头来我连书都教不好了呢”等哀叹, 就很有代表性。对此高职教师成长环节出现的难题, 亟待予以关注和设法解决。当务之急, 是理清本领域一线教师成长期自我管理基本类型的特点, 以利于对症下药。

2.1 在导师及同事的成功经验汲取过程中落实自己的本职工作常规

我国高等职业院校的教师，无论任教工科专业课程的，还是从事文化公共课程教学的，都不可避免地经受“理（论）实（践）一体化”、“工学结合”、“校企合作”等特殊入职关口的考验。而这种非同一般的高职院校教学育人本领，可谓高职院校新招教师以及转型教师（即从非职业院校转岗、调入、外聘的高职任教者）的业务短板甚至盲区。尽快进入高等职业技术教学角色的普遍途径，是边观摩身边具有高职教学经验的骨干教师示范课边开始自己的高职教学生涯，还有单位选派导师对新入职的教师进行传、帮、带等举措，这些都可以视为经验管理手段的变通形式。其目的无非是让高职教学新手面对面地学习高职教学经验，并在所学教书育人经验的体会中从速掌握高等职业教育教学的日常规范。

当然，师从别人的教学经验毕竟是权宜之计，也难免其片面性。如果一味地依赖这种经验管理模式而不图自我创新，那么，高职教师的成长就会陷入“教书匠”的承传循环而最终导致自己的裹足不前。

2.2 在本单位的科学管理体制内守责尽职

我国高等职业教育成规模兴办学校的20世纪末叶到21世纪之初，适逢全球范围大工业化与信息化的盛世，也处于我国党政医商学等各行各业大力推行科学管理方式的改革开放新时期。当初以经济建设为中心的中国社会转型期，为原本出自企业生产线上计时、量化的管理模式提供了被广泛引用的适宜土壤。例如高职教师的出勤率、课时量、科研工作量、政治学习笔记的字数、学习体会文章的篇数等等考核数据，统统与其绩效工资以至职称晋升直接挂起钩来，这正是科学管理机制在高职院校教师身上的突出反映。

正是在各单位崇尚科学管理法宝的大气候下，我国高职教师对自身的管理或多或少、自觉或不自觉地上打了过于短期利益量化要求的烙印。比如参加高职教学工作将满五年的本科学历教师，为了评上讲师的专业技术职称，就不得不上够每学年若干量的课时，不得不以前三位的排名身份参与完成一项科研课题任务，不得不公开发表三篇以上教育教学研究论文，不得不在年度考核中至少获得一次本部门的优秀，甚至不得不完成每年多少名额的招生

任务……。诸如此类的定量化硬性考评指标，如同工业生产线上的产品合格指数，强势指挥着授课育才的人类工程师们。其结果呢，既定的量化硬件貌似达标了，中级或高级职称也评聘上了，可是这些终于松了一口气的高职教师在其本专业、本学术技术领域的实际进步究竟有多大呢？特别是其人格魅力可否得到了持续发展？值得质疑。

试问：在那套物化管理模式的机械运作下，观念人的主观能动性从何得以充分以至最大化的发挥呢？如果一个教师整天只考虑干到怎样份额的工作而争取什么级别的薪酬，或者一门心思谋划着做够多少活才免得被扣被罚，那他还有在职乃至终身发展的希望吗？正是从这种意义上而言，在科学管理者眼里所谓尽职尽责的高职教师，往往只顾眼前利益而无心涉及个人的可持续发展主题，致使其人囿于一己日常工作事务圈子而难以奔向自由、全面发展的人生高品位境界。

2.3 在先进文化的引领下走向自信、自觉、自强

陷入其学术技术、事业成就、人生价值发展瓶颈的高职教师，当前可以首先通过引进文化管理这一先进理论来突破以往科学管理条条框框对自己的局限，进而找到高等职业技术人才之灵魂工程师进一步成长的出路。

被誉为“对科学管理的超越”的文化管理，是20世纪80年代兴起的一门新型管理科学，其管理思想与模式现在IBM、松下等世界著名企业萌芽，也在哈佛大学、剑桥大学等世界名校得以成功的实施。这一现代管理科学前沿的重要创新成果，抓准了知识经济新时代人的自由而全面发展与组织不断优化发展这对基本矛盾，突出了组织文化对组织管理的导向、规范、激励、凝聚、辐射等作用亦即组织文化核心竞争力的重要地位，并倡导以不断消除个人的文化差异举措来达到与组织、社会的文化一致。这显然优越于科学管理的学说和做法，也就是超越了只为最大化地提高劳动生产率而实行工作定额、进行标准化操作、采用差别计件工资制、推行管理职能专业化等过于利益考量的局限，终于把管理的中心由物的单纯生产转移到了人的自由而全面发展关键点上来。

注重人自身自由而全面发展的文化管理理念，恰好与我们中国共产党现阶段治国理政的基本策略

一致,也符合我们的国情,更适合我国高等职业教育的校情、教情和学情。广大高职教师在自我管理中引进这种文化管理思想,并注意改善自身管理的方式和办法,就有望促使个人不断前进在文化自信、文化自觉、文化自强的健康成长道路上。

3 高职院校教师提升自我管理层次的出路在于纳入文化管理要素

在我国高职院校文化管理机制尚未建立并启动的现阶段,有志于追求个人自由而全面发展前途的一线教师不妨循序渐进式引入文化管理的要素,以改善对自身管理措施与个人成长生态的现状。

3.1 当前我国不少高职教师在过于眼前利益考量中忘却了自身发展

为了评聘讲师职称,前几年得完成任教年限、年度课时量、论文发表数、年度考核优秀率、继续教育总学分、教育科研项目数、辅导员工作经历等硬件指标;此后为了评聘副教授,又得在更进一步提高了其要求的定量评审体系中重走一个轮回;再若干年后要评聘顶级的教授职称,还少不了水涨船高似的再来一度如此循环。一个高职教师的在岗人生,几乎就全部耗在了这种过于应付性的短浅利益考量当中,很难得到自由而全面发展乃至走向更广阔领域创造个人文化价值的空间。难怪有些高职教师优先选择转岗去走校内行政管理序列,甚至因不胜其烦而自我放弃了高级职称评聘的也有人在。

就人的本心而论,甚或以社会效益观来审视,高职教师的原本成长生态,恐怕不完全在什么“助教——讲师——副教授——教授”之类拾级而上的职称序列上吧,因为这种做足了表面文章的职级称谓,好比一顶顶王冠,具体到其个人头上,那名副其实的含金量可就太悬殊了。笔者以为,检验高等职业院校教师的成长标准,首要的因素是在文化自信、文化自觉、文化自强方面的实际表现,也就是看他与高职文化在一致性上究竟做到了什么程度。举例来说,高职合格教师,最起码融入到了高等职业教育实体的大学文化氛围之中,对教学一线的专职工作拿得起,充满了授课育人的自信心;高职优秀教师,能够在高等职业教学岗位上不断创新以“文”化人的劳动成果,授课育人事业干得好,达到了朝先进文化方向自觉发展的境界;高职卓越教

师,善于以先进文化和实用技术培养高职人才并使其自信、自觉、自强起来,在本学术技术领域持续创新竞优,为地方经济发展或社会进步做出了切实贡献。

当然,上述高职合格教师、优良教师、卓越教师的逐步成长,不在于暂时性一得一失的利益考量,全凭来自文化自信、文化自觉、文化自强力量的执着追求。有了这种高等职业的教学追求精神,才不会被日常的量化考核束缚住教师个人的事业进取心和创新竞优手脚。

3.2 准确定位高职教师自身存在与所在单位以及社会要求之间的实际关系

在计时、量化考评的现实环境中,高职教师自我管理要达到的头一个目标,无非是保证自己在既得利益的分配条件下生存得了。这就不得不准确判断出本人所面临的工作处境,其主要标志是看高职教师本身存在与他的单位以及社会要求之间究竟处于一种什么关系?

纵观目前我国高职院校编制内的一线教师日常表现,与本单位工作要求以及社会满意度处于和谐关系或基本和谐关系的是大多数,而本人工作现状、处世态度与单位工作职责以及社会认可度不太适应的占到一定比例,其文化素质、教学效果与该院校人才培养目标以及社会许可性之间矛盾比较突出的仅为极少数。在这个基本估计的基础上,还可以将高职教师与其单位、所服务社会区域的关系细化为超前发展、完全一致、基本和谐、大体适应、有些差距、造成矛盾、难以相容等类型,以便于高职教师自我管理者正确认识本人的工作处境,为改善自己以适应职业成长和人生发展而做好决断。

3.3 设法缩减并尽力消除高职教师个人与所处院校、社会间的发展差距

国家每隔五年都要制订国民经济和社会发展五年规划纲要,还要颁发为期十年的国家中长期教育改革和发展规划纲要,相应地,各大学也会编制本单位一定时期的事业发展规划。出自所在院校长计划里比较宏观的整体发展目标,必然逐一分解、细化开来,并且落实到各位教职员工的肩头。作为定编定岗的高职一线教师,能否随着所处组织以及社会的不断发展而保持与时俱进的态度和实力,其严峻考验不可避免。惟有既适应当前工作需求又起码

跟得上集体发展步伐的高职教师，才不会成为累赘而被淘汰出局。

处于暂且基本符合单位工作职责与社会服务要求而其发展后劲欠缺的高职院校任教者，务必把自身所存在的差距和问题对照检查出来，务必通过加强自我管理措施以及改善教师成长生态等对策来千方百计逐步缩小与本单位、所处社会发展之间的实际距离，务必为彻底消除自身与大学文化发展方向的不适应、不和谐因素而努力奋斗。

3.4 通过不断保持与所处单位以及社会的文化一致来提升自身的核心竞争力

高职教师身处大学文化建设的责任区，而大学文化以其正确引领的价值成为高等职业者核心竞争优势的主要来源。由此发挥出的文化竞争力，以大学文化为杠杆，作用于高职教师、其所在院校和社会三者之间。这三者互相促进的合力，就是所谓的“文化一致”，它具有推动高职教师、所处院校甚或社会沿着更文明化方向发展的核心作用。

高职一线教师本应是以“文”化人的佼佼者，即运用包括先进文化思想、高等职业技术在内的人类一切高级文明成果教化学子的可敬先生，以己先进文化引领示范之昭昭，方能使人欣欣然从师随“文”化其昏昏。所以说，高职教师自我管理的根本效用，在于不断地消除自身与院校、社会的文化差异，从而达到与后两者的文化一致。这样得到提升的文化核心竞争力，才是高职院校一线教师永无止境成长的正能量，也是他们能够终生立于不败之地的护身符。

4 文化管理建模活动有望促进高等职业教育师资队伍绿色生态的改善

由于我国高等职业教育事业起步晚、根基浅，其师资的职前专业化培养机制至今还没有建立起来。在所谓多方后天性“齐抓共管”的时代背景下，高职教师的自我管理能力对其职业成长、成就发展以及人格完善尤为紧要。如果把高职师资队伍的成长处境比作露天的园林，那么，要经得起风吹雨打、霜煞雪压甚至人工污染、盗伐的挑战，绿色生态环境的构建和维护任务就责无旁贷地首先落在了其园林主人的肩上。高职教师正是这支师资队伍的主人翁，其成长生态的绿色成份，在很大程

度上取决于他们对自身实行文化管理的成效。

文化管理的理论落到实处，可以凝炼出一个便于识记且易于操作的模式化形态来，此即文化管理的理论模型。建立这种模型的行为，就是文化管理的建模活动。文化管理建模中的基本要素，涉及到所管理组织的人、该组织、社会、文化和时间。通过这五大要素的规律性互动，可以透视出个人与组织在某一时期围绕“促使人自由而全面的发展”这个社会正确发展方向上的文化差异性或文化一致性来。这种检测结果，恰是对自身进行文化管理的高职教师最需要参考的重要信息。有了这套文化管理建模成果，就可以应用到高等职业师资力量成长的绿色生态构建工程上来，从教师主体的自主成长层面得到自我优化。

4.1 世界五百强企业原创的文化管理“三三模型”值得高职院校教师借鉴

从世界五百强企业先进管理实践过程中总结出来的所谓“三三模型”之所以如此命名，是因为这种典型的文化管理模式抓住了“过去、现在、未来”三个时间节点，以及“人、组织、社会”三个有关层次。其相互关系在每一个时间发展阶段，都会受到文化核心竞争力的作用而反映出发展态势与基本方向来。比如当某个组织的发展偏离人的自由而全面发展方向也就是偏离社会的正确发展方向时，社会和个人可以发挥文化差异的作用而促使该组织调整到与人的自由而全面发展方向相一致的轨道上来，如果无效以致组织偏离人的自由而全面发展方向太远，个人将会选择离开这一组织。与此同理，当个人发展偏离社会的正确发展方向即人的自由而全面发展方向时，所在组织和社会必然发挥文化一致的作用而促使他转变过来并取得进步，一旦失效甚或差距过大，个人可能因为文化不同而被所服务的组织辞退，最严重的还会被社会所淘汰。

上述源自著名企业的文化管理“三三模型”相对于我国高职教师而言，最值得借鉴之处在于不同阶段个人与组织、社会的关系认识与处理。只要把握住了过去、现在、未来（主要是后两个发展时期）自己与所在组织、所处社会的发展趋向，该采取什么妥当的对策就有了可靠的科学依据。

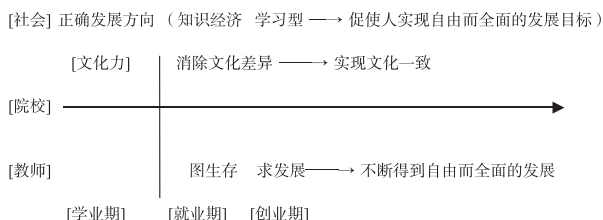
4.2 高职教师对自身的文化管理基本模型可以设计出来

参照“三三模型”这种行之有效的文化管理先进成果,针对我国高职院校不少教师往往过于眼前利益考量而陷入事业长足发展和个人终身成长迷失圈里的实际状况,可以从高职教师自我管理的角度来策划其文化管理建模的对口形式。

笔者的基本构想,是紧扣高职院校编制内在岗教师、所处院校、社会三个层次因素与入职前专业学习期(简称为“学业期”)、就业后教学适应期(简称为“就业期”)、业务成果与人生价值持续创造期(简称为“创业期”)三个成长阶段因素,加之大学文化竞争力(简称为“文化力”)这一促使师生实现自由而全面发展的核心要素,由此七大因素建立起高职教师对自身实行文化管理的“三三模型”。其七大因素交互运作的基本规律,在于高职教师由学成准备入职朝尽快适应就业、创业持续有成方向发展的个人成长过程中,始终接受大学先进文化的引领与调整,通过不断消除自身的文化差异来与所处院校、社会的发展步伐达到文化一致,并共享高职教育人才自由而全面发展的持续成长成果。

4.3 高职教师实施自我文化管理的模型图标切实可行

为了将上述高等职业教育领域一线教师对自身进行文化管理的“三三模型”很直观地展示出来,更易于识记、更利于实施,可以把原设计方案里涉及到的“教师、院校、社会+学业期、就业期、创业期+文化力”等基本要素循序组合成专项坐标系,如下图所示:



从这张坐标系图示里可以清晰地梳理出一个定律,即高职教师身处知识经济成份日益占据主导地位的学习型社会条件下,其个人与所在院校以及社会要保持和谐关系,就得通过自由而全面发展的自身努力来适应院校、社会的可持续发展步伐,其实际举措就是在较短的就业适应期和不断完善人格、优化并创新工作成果的长期创业生涯里发挥文化竞争力优势,在不断消除个人文化差异的同时,实现

自己与院校、社会的文化一致。

参照这个建模成果来进行自我管理,就会得到高职教师引进文化管理思想与方式的精髓,就有希望引领并促使其人成长为高职教育领域的一代良师以至名师。

5 引进文化管理先进成果可与改进现行科学管理机制结合起来

作为一种新型的管理思想、管理学说和管理模式,文化管理是在科学管理理论、行为科学以及企业文化管理理论基础上的发展和创新,虽然对过于眼前利益考量的科学管理弊端有了难得的超越,但并不排斥科学管理措施中的一些切实有效做法。例如高职教师在其成长期间必然经历一个由量到质的逐渐进步过程,因而目前进行自我管理时适当有一定的要求也无可厚非,只是切忌仅仅限于单位临时考评的那些指标体系而顾不了自己的终身发展大计就好。有大出息的人能够顺应来自外部的不住考量,但不可对自己的人生存有短期行为。那种“婚姻是爱情的坟墓”、“入职等于学习的目的”等苟且论调必须得到纠正——跟婚姻仍然需要终生建设的原理一样,高职教师就业以后的个人成长、发展势必任重而道远。

我国高职院校的一线教师很有必要引进文化管理的先进思想及其“三三”自我管理模式,学会把来自单位、社会等层面精细化管理的阶段性考量当作督促自己消除文化差异以达到文化一致的组织手段,努力使自我管理行动真真正正步入促进本人自由而全面发展即终身不断成长的快车道。

参考文献

- [1]金一南.心脏[M].长江文艺出版社,2013,10.
- [2]全力.名师工作室环境中的教师专业成长[J].当代教育科学,2009,(13).
- [3]张德,吴剑平.文化管理——对科学管理的超越[M].清华大学出版社,2008,6.
- [4]宋振杰.自我管理[M].北京大学出版社,2006,11.
- [5]徐统仁.在构建和谐社会中正确把握人的全面发展的时代意蕴[J].辽宁师范大学学报(社会科学版),2005(05).
- [6]毛泽东.矛盾论[M].人民出版社,1975,12.

[编辑、校对:王军利]